

RECHTSPOSITIEREGLEMENT

voor het

SECRETARIAAT VAN HET ROOMS

KATHOLIEK KERKGENOOTSCHAP

IN NEDERLAND

Mei 2007

(inclusief wijziging opzegtermijn in 2009)

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Definities

- 1.1 Werkgever:
het Rooms Katholiek Kerkgenootschap in Nederland vertegenwoordigd door de Bestuurscommissie Secretariaat (BCS).
- 1.2 Werkne(e)m(st)er:
de persoon, die ingevolge een arbeidsovereenkomst zijn/haar dienstbetrekking vervult in dienst van de werkgever als bedoeld onder 1.1.
- 1.3 Bisschoppenconferentie:
het orgaan, dat als zodanig volgens het kerkelijk recht verantwoordelijk is voor het algemeen bestuur van het R.K. Kerkgenootschap in Nederland.
- 1.4 Bestuurscommissie Secretariaat:
het orgaan, dat bevoegd is de Bisschoppenconferentie, binnen de in het Uitvoeringsreglement aangegeven grenzen, te vertegenwoordigen in zaken die het bestuur van het Secretariaat van het R.K. Kerkgenootschap betreffen.
- 1.5 Salaris:
Het maandbedrag, dat op basis van de salaris- en functieindelingstabel overeenkomstig de bijlage 1, per individuele werkne(e)m(st)er is bepaald.
- 1.6 Functieperiodiek:
Het verschil tussen twee opeenvolgende salarissen in dezelfde functieschaal.
- 1.7 Feest- en gedenkdagen:
Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei (1x per 5 jaar).
- 1.8 Rechtspositiereglement:
Het hier volgende rechtspositiereglement.
- 1.9 A.D.V.-dag:
Een door de werkgever aan te wijzen dag, respectievelijk een door de werkne(e)m(st)er te plannen dag, waarop ingevolge de arbeidsduurverkorting van 40 uur naar 38 uur per week, geen arbeid wordt verricht.
- 1.10 Vergadering van werkne(e)m(st)ers:
Een door de werkgever bijeengeroepen vergadering van alle werkne(e)m(st)ers ter goedkeuring van voorgestelde wijzigingen in het rechtspositiereglement.

Artikel 2 - Toepasselijkheid van het reglement

- 2.1 De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en al zijn werkne(e)m(st)ers, met uitzondering van:
- a. personen, die in het kader van een opleiding gedurende een bepaalde tijd een stage vervullen;
 - b. personen, die een andere hoofdfunctie hebben én ten hoogste vier uur per week werkzaam zijn;
 - c. personen, die een andere hoofdfunctie hebben of een opleiding volgen en als vervanger gedurende vakanties of om andere reden werkzaam zijn gedurende ten hoogste een maand;
 - d. personen, die tijdelijk voor de werkgever werkzaam zijn op basis van een werkgelegenheid verruimende maatregel van de overheid.
- 2.2 De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met de Nederlandse en kerkelijke wetten of met de regelingen die uit deze wetten voortvloeien.
- 2.3 De bij dit rechtspositiereglement gevoegde bijlagen, waarnaar in dit reglement wordt verwezen, worden geacht met dit rechtspositiereglement één geheel uit te maken.

Artikel 3 - Behandeling van interpretatievragen, rechtspositionele en overige geschillen

Artikel 3a - Intern beroep

- 3.a. In geval een werkne(e)m(st)er het niet eens is met een genomen beslissing, bespreekt hij/zij dit allereerst met degene die de beslissing genomen heeft. Indien dit niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan de werkne(e)m(st)er schriftelijk om herziening van het besluit vragen.
- Dit verzoek bevat de argumenten op grond waarvan herziening gevraagd wordt en wordt gericht aan de naasthogere van degene door wie de betreffende beslissing is genomen. Deze antwoordt eveneens schriftelijk en reageert op de door de werkne(e)m(st)er aangevoerde argumenten en wijzigt dan wel herbevestigt het genomen besluit.
- Blijven van de kant van de werkne(e)m(st)er bezwaren tegen het besluit bestaan, dan is beroep mogelijk op de werkgever. Als de werkgever het oorspronkelijke besluit handhaaft, is er in beginsel een geschil, waarvoor de werkne(e)m(st)er zich via het extern beroep tot het Scheidsgerecht kan wenden.

Artikel 3b - Extern beroep

- 3.b.1 Onverminderd de bevoegdheid van de werkne(e)m(st)er zijn/haar belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van de werkne(e)m(st)er de vertegenwoordigers van de werkne(e)m(st)er binnen één maand in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werkne(e)m(st)er te bepleiten.
- 3.b.2 Interpretatievragen van rechtspositionele aard en/of geschillen tussen werkgever en werkne(e)m(st)er, welke betrekking hebben op dit rechtspositiereglement, de bijlagen of de arbeidsovereenkomst, kunnen worden voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht

voor rechtspositionele aangelegenheden, dat een voor partijen bindende uitspraak doet.

- 3.b.3 Van een geschil in de zin van dit artikel is sprake wanneer een van de partijen een geschil aanwezig acht.
- 3.b.4 Zowel de werkgever als de werkne(e)m(st)er is bevoegd een beroep te doen op het Scheidsgerecht.
- 3.b.5 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden zijn in het Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor Rechtspositionele Aangelegenheden vastgelegd (Bijlage 2).

Artikel 4 - Wederzijdse verplichtingen

- 4.1 De werkgever en de werkne(e)m(st)er zijn verplicht tijdens de duur van de arbeids-overeenkomst waarop dit rechtspositiereglement van toepassing is, de artikelen van dit rechtspositiereglement en de daarbij behorende regelingen en bijlagen na te leven.
- 4.2 De werkne(e)m(st)er is verplicht de hem/haar overeenkomstig zijn/haar functie opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten, en zich daarbij te houden aan de voor hem/haar geldende functie-omschrijving en overige hem/haar door de werkgever gegeven instructies.
- 4.3 De werkgever neemt ten aanzien van de persoonsgegevens van de werkne(e)m(st)er de Wet Persoonsregistraties en het Privacy Reglement van de werkgever in acht. (Bijlage 3)

Artikel 5 - Bijzondere bepalingen

- 5.1 De werkne(e)m(st)er is gehouden de werkgever schriftelijk kennis te geven van het voornemen al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te aanvaarden, indien hij/zij kan vermoeden dat aanvaarding van deze werkzaamheden, hetzij door de aard of de inhoud van die werkzaamheden, hetzij door de omvang ervan, de vervulling van zijn/haar functie nadelig kan beïnvloeden.
Het aanvaarden van die nevenwerkzaamheden is toegestaan, tenzij de werkgever binnen vier weken na ontvangst van bedoelde kennisgeving schriftelijk verklaart, dit niet in overeenstemming te achten met, of schadelijk te achten voor de vervulling van de functie van de werkne(e)m(st)er.
- 5.2 Indien de werkgever, op grond van het advies van zijn medische adviseurs, medische maatregelen van preventieve aard noodzakelijk acht, is de werkne(e)m(st)er verplicht zich daaraan te onderwerpen en de hem/haar in het kader daarvan gegeven voorschriften op te volgen, tenzij zijn/haar arts zich daartegen verzet. De kosten van deze maatregelen komen ten laste van de werkgever.
- 5.3 De werkne(e)m(st)er is, zowel tijdens als na het einde van zijn/haar dienstbetrekking, verplicht tot geheimhouding van zaken welke uit hoofde van zijn/haar functie te zijner/harer kennis komen, voorzover die verplichting uit de aard van de zaak volgt. Deze geheimhouding geldt mede die zaken, waarvoor hem/haar door de werkgever uitdrukkelijk geheimhouding is opgelegd, behoudens voorzover de wet deze geheimhouding uitsluit.

- 5.4 Behoudens toestemming van de werkgever zal de werkne(e)m(st)er:
- a. direct noch indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 - b. direct noch indirect beloningen of provisie aannemen of vorderen van personen die ten behoeve van de werkgever werkzaam zijn of van leveranciers van de werkgever;
 - c. geen erfenis of legaat, schenking of beloning aanvaarden van een persoon, met wie hij/zij door zijn/haar functie in aanraking komt;
 - d. geen personen, in dienst van de werkgever, bezigen voor het verrichten van persoonlijke diensten, noch iets dat aan de werkgever behoort gebruiken voor persoonlijke doeleinden;
 - e. noch voor zichzelf noch voor anderen enig op geld waardeerbaar voordeel van derden bedingen of aanvaarden, voor of in verband met werkzaamheden die plaats vinden in opdracht van de werkgever. Een voordeel waaraan redelijkerwijze, gelet op aard en omvang, in geen enkel opzicht het karakter kan worden toegekend van een (verkapte) honorering, mag worden aanvaard.
- 5.5 De werkne(e)m(st)er, die in de uitoefening van zijn/haar functie schade lijdt, aan het ontstaan waarvan hij/zij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade. In het geval de werkne(e)m(st)er op grond van wettelijke aansprakelijkheid een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden, is de werkgever slechts verplicht deze schade te vergoeden, indien de werkne(e)m(st)er zijn/haar aanspraken terzake aan de werkgever cedeert.
- 5.6 Wanneer de werkgever dit in het belang van het werk nodig acht is de werkne(e)m(st)er verplicht, in bijzondere omstandigheden tijdelijk andere dan zijn/haar gewone werkzaamheden te verrichten. De werkgever zal zich daarbij beperken tot werkzaamheden die in redelijkheid aan de betrokken werkne(e)m(st)er kunnen worden opgedragen, rekening houdend met de door de werkne(e)m(st)er vervulde functie.

II. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6 - Geneeskundige verklaring

- 6 Een aanstellingskeuring zal alléén worden verricht als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. De werkgever zal daarbij rekening houden met de eventuele uitkomsten en aanbevelingen uit de ARBO – risico-inventarisatie t.a.v. de betreffende functie.

Artikel 7 - Aangaan van de arbeidsovereenkomst

- 7.1 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
- 7.2 Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt deze van rechtswege na de overeengekomen tijdsduur.
- 7.3 Ingeval van omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd, zal de werkgever dit uiterlijk twee maanden voordat de bepaalde tijd is verstreken schriftelijk te kennen geven.

Artikel 8 - Inhoud van de arbeidsovereenkomst

- 8.1 De ingevolge de artikelen 6 en 7 aangegane arbeidsovereenkomst, alsmede de hierin aangebrachte wijzigingen, die een aanvulling zijn en/of afwijken van dit rechtspositiereglement, worden wederzijds schriftelijk bevestigd.
- 8.2 In de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt in elk geval het volgende opgenomen:
- a. de naam en de plaats van vestiging van de werkgever, met vermelding van degene, die de werkgever terzake van het aangaan van de arbeidsovereenkomst vertegenwoordigt;
 - b. de naam, voornamen, geboortedatum, geboorteplaats en de woonplaats van de werkne(e)m(st)er;
 - c. de datum van indiensttreding van de werkne(e)m(st)er;
 - d. de functie die door de werkne(e)m(st)er vervuld zal gaan worden;
 - e. een omschrijving in hoofdlijnen van de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden, en/of een verwijzing naar een functie-omschrijving;
 - f. de salarisschaal en het salaris bij indiensttreding;
 - g. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan, met in het laatste geval de tijdsduur;
 - h. de duur van de overeengekomen proeftijd;
 - i. of de werkne(e)m(st)er in volledige dan wel gedeeltelijke dienst wordt aangesteld;
 - j. eventuele bijzondere voorwaarden die op het dienstverband van toepassing zijn, zoals afspraken over werkinhoud en wijzigingen daarin.
 - k. de bepaling, dat dit rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst en de verklaring dat de werkne(e)m(st)er bekend is met de inhoud van genoemde stukken en daarmee akkoord gaat.

- 8.3 In de arbeidsovereenkomst voor werkne(e)m(st)ers in gedeeltelijke dienst dient naast een minimum aantal uren verder nog vermeld te worden:
- a. of de arbeidsovereenkomst voor een vast aantal uren per week wordt aangegaan; indien afspraken worden gemaakt omtrent vaste dagen en tijden waarop het werk moet worden verricht, dienen deze vermeld te worden;
 - b. eventuele bijzondere voorwaarden, waaronder de bevoegdheid om tevens in loondienst van derden werkzaamheden te verrichten.
- 8.4 De kandidaat-werkne(e)m(st)er ontvangt vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst:
- a. een exemplaar van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in 8.2;
 - b. een exemplaar van dit rechtspositiereglement en van het PZ-handboek met de daarbij behorende bijlagen en/of regelingen;
 - c. een exemplaar van het pensioenreglement.
- 8.5 De werkne(e)m(st)er ontvangt uiterlijk één week na het aangaan van de arbeidsovereenkomst, doch vóór de datum van indiensttreding een door de werkgever en de werkne(e)m(st)er ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in 8.2.
- 8.6 De werkne(e)m(st)er ontvangt de wijzigingen van de sub 8.4 b. en c. genoemde bijlagen en regelingen, telkenmale wanneer deze verschijnen.

Artikel 9 - Pensioen

- 9.1 Op de werkne(e)m(st)er is van toepassing de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Gezondheid Geestelijke en Maatschappelijke belangen, waarbij de werkgever is aangesloten (P.G.G.M).
- 9.2 De rechten en plichten, die voortvloeien uit de pensioenregeling en die zijn vastgelegd in het daarvoor geldende reglement en/of de desbetreffende overeenkomst, worden aan de werkne(e)m(st)er schriftelijk bekend gemaakt door het ter hand stellen van een exemplaar van het desbetreffende reglement of overeenkomst.
- 9.3 De premie komt voor de helft ten laste van de werkgever en voor de helft ten laste van de werknemer.

Artikel 10 - Einde van de arbeidsovereenkomst

- 10.1 Onverminderd de terzake geldende wettelijk bepalingen eindigt de arbeidsovereenkomst:
- 10.2 Met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werkne(e)m(st)er overeengekomen tijdstip.
- 10.3 Door opzegging door de werkgever of de werkne(e)m(st)er met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.
- 10.4 Door verbreking door de werkgever na opzegging bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werkne(e)m(st)er na het verstrijken van de termijn van 24 maanden, genoemd in BW 7:670, waarin de werkne(e)m(st)er recht heeft op loondoorbetaling.
- 10.5 Op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werkne(e)m(st)er de leeftijd van 65 jaar

bereikt, dan wel op het tijdstip waarop gebruikt wordt gemaakt van het recht op een regeling voor vervroegde uitdiensttreding, ingevolge de geldende pensioenregeling.

- 10.6 Door overlijden van de werkne(e)m(st)er.
- 10.7 Door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.3.
- 10.8 Door verbreking van het dienstverband door de werkgever of de werkne(e)m(st)er wegens dringende redenen, als bedoeld in artikel B.W. 7: 677, 678 en 679.
- 10.9 Indien een proeftijd van ten hoogste twee maanden in de zin van artikel B.W. 7: 652 en 676 is overeengekomen, door het beëindigen tijdens deze proeftijd door de werkgever of door de werkne(e)m(st)er

Artikel 11 - Opzegging van de arbeidsovereenkomst

- 11.1 Onverminderd de terzake geldende wettelijke bepalingen vindt opzegging van de arbeidsovereenkomst plaats met inachtneming van de termijn van opzegging; deze bedraagt bij stafleden drie maanden voor de werkne(e)m(st)er en zes maanden voor de werkgever; bij andere werkne(e)m(st)ers bedraagt de opzegtermijn één maand voor de werkne(e)m(st)er respectievelijk twee maanden voor de werkgever bij een dienstverband tot vijf jaar. Bij een dienstverband vanaf vijf jaar bedraagt de opzegtermijn twee maanden voor de werkne(e)m(st)er en vier maanden voor de werkgever. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de termijn van opzegging nader worden bepaald met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever altijd het dubbele dient te bedragen van die voor de werkne(e)m(st)er.
- 11.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door degene die opzegt, schriftelijk bevestigd met opgave van redenen.

Artikel 12 - Schorsing

- 12.1 De werkgever kan de werkne(e)m(st)er voor ten hoogste twee weken met behoud van salaris schorsen, wanneer een dringende reden in de zin van B.W. 7: 678 vermoed wordt en voortzetting van werkzaamheden door de werkne(e)m(st)er naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
- 12.2 De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werkne(e)m(st)er ter kennis gebracht of bevestigd.
- 12.3 De werkne(e)m(st)er wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven, zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend, in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. De werkgever dient de werkne(e)m(st)er hiertoe op te roepen. De werkne(e)m(st)er kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
- 12.4 De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste twee weken met behoud van salaris verlengen. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure door de werkgever in gang is gezet, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag.

- 12.5 Ingeval mocht blijken dat de werkne(e)m(st)er kennelijk ten onrechte door de werkgever is geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werkne(e)m(st)er deze openlijk rehabiliteren en hem/haar de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 13 - Op non-actiefstelling

- 13.1 De werkgever kan de werkne(e)m(st)er voor ten hoogste twee maanden op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door andere oorzaken dan bedoeld in artikel 12 - ernstig wordt belemmerd.
- 13.2 Het besluit tot op non-actiefstelling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werkne(e)m(st)er medegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
- 13.3 Op non-actiefstelling geschiedt met behoud van salaris.
- 13.4 De werkgever kan de op non-actiefstelling eenmaal met ten hoogste een maand verlengen.
- 13.5 De werkgever is gehouden, gedurende de periode van op non-actiefstelling, die voorzieningen te treffen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voortgang te doen vinden.
- 13.6 De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

III. FUNCTIEWAARDERING EN SALARIERING

Artikel 14 - Functiewaardering en Salaris

- 14.1 De functies van de werkne(e)m(st)ers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in een salaris- en functietabel. Deze salaris- en functieindelingstabel is opgenomen in Bijlage 1.
- 14.2 De werkne(e)m(st)er wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal, die behoort bij zijn/haar functie. Voor de functiewaardering wordt het BBRA-systeem gevolgd.
- 14.3 Voor werkne(e)m(st)ers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, wordt het salaris vastgesteld door het schaalbedrag te vermenigvuldigen met de volgende percentages:
- | | | | |
|----|------|-------|---|
| 17 | jaar | 70 | % |
| 18 | jaar | 77,50 | % |
| 19 | jaar | 85 | % |
| 20 | jaar | 92,50 | % |
| 21 | jaar | 100 | % |
- 14.4 De werkne(e)m(st)er die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, wordt beloond volgens de salarisschaal, waarbij de werkgever de volgende regels in acht neemt:
- bij de indiensttreding ontvangt de werkne(e)m(st)er in het algemeen het schaalloon bij nul periodieken;
 - de werkne(e)m(st)er die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt kan gedurende ten hoogste twee jaren in een lagere dan de met die functie overeenstemmende salarisschaal worden ingedeeld;
 - de werkne(e)m(st)er die in een functie elders zoveel voor de functie vereiste kundigheden en ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem/haar op basis van nul periodieken te belonen, kan één of meer periodieken worden toegekend;
 - indien het functioneren overeenkomstig Artikel 15 als "voldoende" beoordeeld wordt, wordt het salaris van de werkne(e)m(st)er jaarlijks per 1 januari met een periodiek verhoogd tot het naast hogere salarisbedrag van de salarisschaal, totdat het einde van de schaal is bereikt;
 - indien vóór 1 juli van enig jaar de leeftijd van 21 jaar wordt bereikt, dan wel indiensttreding plaatsvindt dan wel de indeling wordt geëffectueerd in een hogere schaal kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen;
 - de werkne(e)m(st)er die wegens bevordering of anderszins in een hogere salarisschaal wordt geplaatst, wordt ingedeeld op het salarisbedrag van de naast hogere regel van de inpassingstabel van de nieuwe schaal;
 - de werkgever zal in niet genoemde situaties het salaris als een goed werkgever vaststellen en kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werkne(e)m(st)er van de bovenstaande regels afwijken.
- 14.5 Priesters worden gehonoreerd overeenkomstig de regeling voor de honorering van parochiepriesters.
- 14.6 De salaristabellen zullen jaarlijks worden verhoogd, volgens de index die de Economenvergadering voor de salariëring van kerkelijke werkne(e)m(st)ers vaststelt.

Artikel 15a - Toekenning Functieperiodieken

- 15a. Aan de hand van een jaarlijks plaatsvindende beoordeling van de door de werkne(e)m(st)er in de functie behaalde resultaten wordt bepaald of de werkne(e)m(st)er in aanmerking komt voor een periodieke verhoging, op basis van de volgende principes:
- a) Indien het werk duidelijk te kort schoot vindt, onverminderd de bevoegdheid van de werkgever andere maatregelen te nemen, geen toekenning van een periodieke verhoging plaats;
 - b) Indien het werk niet geheel aan de eisen voldeed vindt, onverminderd de bevoegdheid van de werkgever andere maatregelen te nemen, geen toekenning van een periodiek plaats;
 - c) Indien het werk aan de eisen voldeed wordt een periodiek toegekend;
 - d) Indien het werk boven de eisen uitgaat wordt ook één periodiek toegekend, indien deze score gedurende drie achtereenvolgende beoordelingsperioden wordt toegekend, kan een extra periodiek worden gegeven;
 - e) indien het werk in opvallende mate boven de eisen uit gaat vindt verhoging met twee periodieken plaats.

Artikel 15b - Regeling tijdelijke waarneming in een hogere functie

- 15b.1 Aan de werkne(e)m(st)er aan wie in het kader van een vervanging tijdelijk werkzaamheden worden opgedragen, die niet in overeenstemming zijn met zijn/haar functie en welke voordien verricht werden door een werkne(e)m(st)er, op wie een voor die functie hogere salarisschaal van toepassing is, zal een toeslag worden toegekend ten bedrage van tenminste één periodiek. Bij het verlenen van de opdracht deelt de werkgever aan de werkne(e)m(st)er mee of dit artikel in beginsel van toepassing is.
- 15b.2 De waarneming dient tenminste een aangesloten periode van twee maanden te beslaan.
- 15b.3 Indien er sprake is van gedeeltelijke waarneming, dan wel van waarneming door meerdere personen, zal, in onderling overleg tussen werkgever en werkne(e)m(st)er(s) naar evenredigheid een regeling worden getroffen.
- 15b.4 Deze regeling is niet van toepassing indien in de functiebeschrijving van de werkne(e)m(st)er een mogelijk waarnemerschap is opgenomen.

Artikel 16 - Inhouding van salaris bij nalatigheid

- 16 Over de tijd dat de werkne(e)m(st)er, in strijd met zijn/haar verplichtingen, opzettelijk of door zijn/haar schuld, nalaat zijn/haar werkzaamheden te verrichten, heeft hij/zij geen aanspraak op salaris, toeslagen, vergoedingen of welk geldelijk bedrag dan ook, als in dit reglement bedoeld.

Artikel 17 - Uitbetaling van salaris

- 17.1 Behoudens het gestelde in 17.3 wordt het salaris maandelijks uitbetaald, onder aftrek van de inhoudingen, waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, of waartoe de werkne(e)m(st)er hem/haar gemachtigd heeft.

- 17.2 De betaling geschiedt in de derde volle week van de maand.
- 17.3 Toeslagen op het salaris worden uiterlijk in de maand volgend op die, waarin de aanspraak is ontstaan, uitgekeerd.
Met toestemming van de werkne(e)m(st)er kan de werkgever deze termijn met ten hoogste drie maanden verlengen.
- 17.4 Bij elke vaststelling of wijziging van het uit te betalen salarisbedrag ontvangt de werkne(e)m(st)er een schriftelijke en gespecificeerde opgave van de berekening van dat bedrag.
- 17.5 Na het einde van elk kalenderjaar, waarin de werkne(e)m(st)er salaris heeft genoten, verstrekt de werkgever aan de werkne(e)m(st)er een jaaropgave t.b.v. de belastingdienst.

Artikel 18 - Salaris bij beperkt aantal arbeidsuren

- 18 De salariëring van de werkne(e)m(st)er in gedeeltelijke dienst, geschiedt in evenredigheid met de met hem/haar overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van een werkne(e)m(st)er in volledige dienst.

IV. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 19 - Arbeidsduur en Werktijden

Artikel 19.1 - Arbeidsduur

- 19.1.1 De arbeidsduur voor een volledige dienstbetrekking bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag. Daarnaast worden per jaar 12 ADV-dagen toegekend, waardoor contractueel een gemiddelde werkweek ontstaat van 38 uur per week.
- 19.1.2 Jaarlijks worden enkele R.K.-feestdagen en zgn. brugdagen voor of na feestdagen aangewezen als "verplichte" ADV-dagen.
- 19.1.3 Aan het einde van het jaar niet gerealiseerde ADV-dagen zijn vervallen. Hetzelfde geldt voor geplande ADV-dagen die tengevolge van ziekte niet kunnen worden opgenomen.
- 19.1.4 De werkne(e)m(st)er dient zijn/haar arbeidsduur te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

Artikel 19.2 - Werktijden

- 19.2.1 De werkne(e)m(st)er is verplicht zich te houden aan de overeengekomen arbeidsduur en de door de werkgever vastgestelde werktijden.
- 19.2.2 Indien en voorzover het belang van het werk dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt, is de werkne(e)m(st)er verplicht tijdelijk ook op andere dan de voor hem/haar vastgestelde werktijden te werken.
- 19.2.3 De werkne(e)m(st)er dient per week tenminste 48 uur aaneen vrij te zijn.
- 19.2.4 De aard van een functie kan met zich meebrengen dat op onregelmatige tijden wordt gewerkt.

Artikel 20 - Overwerk

- 20.1 Overwerk is het werk dat aan de werkne(e)m(st)er door de werkgever opgedragen wordt en waardoor de voor de werkne(e)m(st)er vastgestelde arbeidsduur wordt overschreden.
- 20.2 Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch is verplicht indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, het dienstbelang zulks vordert.
- 20.3 De werkne(e)m(st)er van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot overwerk.
- 20.4 Stafmedewerk(st)ers kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding c.q. compensatie als bedoeld in artikel 20.5.
- 20.5
 - a. Voor het verrichten van overwerk wordt compensatie gegeven in werkvrije uren in omvang gelijk aan het aantal uren overwerk.
 - b. Indien en voorzover door het verrichten van overwerk de grenzen van de werktijden

van 8.00 tot 18.00 uur worden overschreden heeft de werkne(e)m(st)er bij overwerk bovendien recht op een extra compensatie overeenkomstig onderstaande tabel:

Werkdagen:	tussen	06.00	en	08.00 uur	25%
	tussen	18.00	en	22.00 uur	25%
	tussen	22.00	en	06.00 uur	50%
Op Zaterdag	tussen	00.00	en	18.00 uur	50%
	tussen	18.00	en	24.00 uur	75%
Op Zon-en algemene Feestdagen	tussen	0.00	en	24.00 uur	100%

- c. De vergoeding van overwerkuren vindt plaats in vrije tijd.
Indien de werkgever dit strijdig acht met het dienstbelang, dan wordt de extra compensatie in geld uitgekeerd en de gemaakte uren overwerk in vrije tijd, als dat laatste ook niet mogelijk is, kunnen beide componenten in geld uitgekeerd worden.

- 20.6 Het bepaalde in artikel 20.4 en 20.5 is niet van toepassing indien:
- meer-werk wordt verricht door een werkne(e)m(st)er, die daartoe geen opdracht van of namens de werkgever heeft gekregen;
 - bij het aanvaarden van zijn/haar functie met de werkne(e)m(st)er is overeengekomen, dat hij/zij ook op andere dan de vastgestelde tijden zal werken;
 - incidenteel gedurende ten hoogste een halfuur vóór en/of aansluitend aan de werktijd wordt gewerkt;
 - de totale gemiddelde arbeidstijd van een werkne(e)m(st)er in gedeeltelijke dienst het aantal overeengekomen arbeidsuren niet overschrijdt.

Artikel 21 - Vakantie en opbouw vakantierechten

“**vakantie**”: tijdelijke onderbreking van het dienstverband bedoeld voor rust, ontspanning, recreatie. Bij vakantiedagen behoudt de werknemer recht op loon.

- 21.1 De werkne(e)m(st)er heeft jaarlijks recht op een aantal vrije uren met behoud van salaris. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De vaststelling en toekenning hiervan geschieden als volgt.
- 21.2 De werkne(e)m(st)er die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema. Bij een dienstverband met een arbeidsduur van minder dan 40 uur per week, heeft de werkne(e)m(st)er aanspraak op een evenredig deel van het genoemde aantal uren
Bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week:
- | | | |
|-------|----------|---------|
| Tot | 25 jaar: | 192 uur |
| vanaf | 25 jaar: | 200 uur |
| vanaf | 35 jaar: | 208 uur |
| vanaf | 45 jaar: | 216 uur |
| vanaf | 55 jaar: | 224 uur |
- Vakantie-uren boven de 160 uur zijn bovenwettelijke vakantie-uren.
- 21.3 Als leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.
- 21.4 De werkne(e)m(st)er die in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heeft over dat jaar per volle maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantie-uren van lid 2. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is beëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.

21.5 De werkne(e)m(st)er heeft in het jaar van indiensttreding recht op een aantal vrije uren zonder behoud van salaris. Dit aantal komt overeen met het aantal niet-opgenomen vakantie-uren bij de vorige werkgever, voor zover dit blijkt uit een verklaring als bedoeld in artikel 7:641 BW.

21.a Recht op vakantie-uren

21.a.1 De werkne(e)m(st)er heeft aanspraak op de vakantie-uren over de tijd waarover hij recht heeft gehad op loondoorbetaling.

21.a.2 In afwijking van lid 1 blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op de vakantie-uren bestaan, zoals onder meer:

- * tijdens het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- * tijdens het wettelijke adoptie-verlof;
- * ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid over een tijdvak van ten hoogste zes maanden conform artikel 7:635 lid 4 BW;
- * tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid slechts vakantie-uren conform artikel 7:635 lid 4 BW. Indien dit laatste tot aperte onbillijkheden leidt, kan de werkgever besluiten in voor de werkne(e)m(st)er gunstige zin af te wijken.

21.b Opnemen van vakantie

21.b.1 De werkne(e)m(st)er heeft aanspraak op ten minste twee weken aaneengesloten vakantie.

21.b.2 De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de werkne(e)m(st)er tijdig de vakantieperiode voor dat jaar vast. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werkne(e)m(st)er voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat. Per jaar worden in ieder geval de wettelijke vakantie-uren opgenomen.

21.b.3 De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de werkne(e)m(st)er het tijdstip van de vakantie wijzigen. (BW 7:638) De schade die de werkne(e)m(st)er ten gevolge van deze wijziging ondervindt, dient de werkgever in redelijkheid te vergoeden.

21.b.4 Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie houdt de werkne(e)m(st)er recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits hij zijn arbeidsongeschiktheid direct bij de werkgever meldt en zich aan de voorschriften terzake houdt. Daardoor gemiste vakantie-uren mogen niet automatisch aansluitend aan de vakantie worden opgenomen. De bedrijfsarts beslist of de aanspraak wel of niet gegrond is.

21.b.5 Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens bij het einde van het dienstverband als de werkne(e)m(st)er erom verzoekt. Een te weinig genoten vakantie-uur wordt verrekend met een uur salaris. Ingeval van einde dienstverband ontvangt de werkne(e)m(st)er van deze verrekening een schriftelijke verklaring.

21.b.6 Indien bij het einde van het dienstverband blijkt dat de werkne(e)m(st)er in het jaar waarin het dienstverband eindigt, meer vakantie heeft genoten dan waarop hij krachtens artikel 21 recht heeft, wordt ieder teveel genoten vakantie-uur door de werkgever verrekend met

een uur salaris.

21.c Verjaring vorderingen

- 21.c.1 Ieder vorderingsrecht op vakantie verjaart na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- 21.c.2. Voor de vorderingen ter zake van:
- schade ontstaan ten gevolge van het niet verlenen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die vakantie had moeten ingaan;
 - schade ontstaan ten gevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die wijziging de werkne(e)m(st)er bekend is geworden;
 - de uitkering, als bedoeld in artikel 21b, lid 5 te rekenen vanaf het einde van het dienstverband, gelden de verjaringstermijnen van Boek 3 BW.

Artikel 22 – Verlofregeling algemeen

“**verlof**”: tijdelijke onderbreking van het dienstverband omdat een bepaalde reden dit voor de werknemer noodzakelijk of wenselijk maakt. Bij verlof behoudt de werknemer niet in alle gevallen het recht op loon.

De wettelijke regelingen van de Wet Arbeid en Zorg (1 december 2001 Stb 2001, 625 en 664) en artikel 7: 643 van het Burgerlijk Wetboek gelden voor de volgende vormen van verlof:

- **Bij zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg** (art. 3:1 t/m 3:30 Wet Arbeid & Zorg). Financiering: uitkering door Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen (UWV) ter hoogte van het dagloon Sociale Verzekeringen en eventuele suppletie volgens artikel 26.2.1.
 - o Zwangerschapsverlof: zes weken (op te nemen uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum).
 - o Bevallingsverlof: tien weken, vermeerderd met de eventueel niet vol gemaakte 6 weken zwangerschapsverlof.
 - o Adoptie – pleegzorgverlof: ten hoogste vier aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van 18 weken.
- **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof** (art. 4:1 t/m 4:7 Wet Arbeid & Zorg)
Verlof voor naar billijkheid te berekenen tijd (van korte duur) bij onder meer zeer persoonlijke omstandigheden. Financiering: loondoorbetaling.
In ieder geval behoren hiertoe de volgende gevallen:
 - o bevalling echtgenote: twee dagen;
 - o overlijden van echtgeno(o)t(e), inwonende eigen, stief/pleegkinderen en inwonende kleinkinderen of inwonende (schoon)ouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
 - o overlijden van eigen, stief/pleegouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief/pleegkinderen: twee dagen; plus één dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie. Vier dagen indien de werkne(e)m(st)er belast is met de regeling van de begrafenis of de crematie.
 - o overlijden van de eigen, stief/pleegbroers, -zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters: één dag; plus één dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie. Vier dagen indien de werkne(e)m(st)er belast is met de regeling van de begrafenis of de crematie.

- o Ingeval van een overlijden in het buitenland zal de duur van het verlof in overleg met de werkne(e)m(st)er door de werkgever worden vastgesteld.
- o kraamverlof: binnen vier weken na bevalling echtgenote: twee dagen
- **Kortdurend zorgverlof** (art. 5:1 t/m 5:7 Wet Arbeid & Zorg)

Verlof vanwege noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte van echtgenoot, inwonend (pleeg)kind of bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind. Ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in elke periode van 12 opeenvolgende maanden. Financiering: loondoorbetaling (70 % van het maximum dagloon, tenminste het wettelijk minimumloon)
- **Ouderschapsverlof** (art. 6: 1 t/m 6: 9 Wet Arbeid & Zorg): bij kinderen onder de acht jaar indien een familierechtelijke betrekking aanwezig is dan wel de werkne(e)m(st)er duurzaam samenwoont met een kind en tevens duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen. Het dienstverband moet tenminste één jaar geduurd hebben. Omvang van het verlof: dertien maal de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Tijdens het ouderschapsverlof handhaven de werkgever en de werkne(e)m(st)er de voortzetting van de pensioenverzekering en de betaling van de pensioenpremie op basis van de contractuele arbeidsduur. Geen loondoorbetaling.
- **Loopbaanonderbreking** (art. 7: 1 t/m 7: 22 Wet Arbeid & Zorg)
 - o “Verlof” in het kader van Loopbaanonderbreking wordt verstaan als een gehele of gedeeltelijke onderbreking van de arbeid ten behoeve van zorg of educatie (w.o. vergroting van de arbeidskwalificatie) met instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk verlof kan gebaseerd zijn op een wettelijk recht of op een overeenkomst met de werkgever.
 - o Aan de verlofganger kan op aanvraag een financiële tegemoetkoming worden toegekend door het Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen (UWV) gedurende maximaal zes maanden. Daarvoor moet aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. De voornaamste voorwaarde is dat de werkgever een vervanger in dienst neemt voor dezelfde periode als de verlofganger met verlof is. Deze vervanger moet een werkzoekende zijn met een WW-, Bijstands- of IOAW-uitkering. Uitgezonderd hiervan is het “palliatief verlof” (art. 7: 8) waarin de werkne(e)m(st)er de verzorging op zich neemt van een terminale zieke of een kind met levensbedreigende ziekte.
- **Verlof in verband met het bijwonen van publiekrechtelijke colleges** (art. 7: 643 Burgerlijk Wetboek). De werkne(e)m(st)er die in een dergelijk college zitting heeft kan verlangen dat de werkgever hem verlof verleent zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van dat college. Ingeval geen overeenstemming wordt bereikt zal de rechter vaststellen in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. Indien de werkgever het gevraagde verlof verleent kan hij bepalen dat de vergoeding, die de werkne(e)m(st)er ontvangt van het publiekrechtelijk college voor de met het verlof overeenkomende tijd, wordt aangevuld tot het salarisbedrag van de werkne(e)m(st)er over dezelfde tijd.

Artikel 22a – Bijzonder verlof met behoud van loon

- 22.a.1 Tenzij ernstige belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt in verband met bijzondere omstandigheden aan de werkne(e)m(st)er bijzonder verlof verleend met behoud van loon.
- 22.a.2 Onverkort hetgeen terzake wordt bepaald in artikel 22 en de Wet Arbeid & Zorg bedraagt het bijzonder verlof:

- a. bij ondertrouw van de werkne(e)m(st)er: één dag;
- b. bij huwelijk (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen) van de werkne(e)m(st)er: in totaal vier dagen;
- c. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
- d. bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werkne(e)m(st)er en bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijksjubileum van eigen, stief-/pleegouders of schoonouders: één dag;
- e. bij een 12,5-, 25-, en 40-jarig priester-, diaken- of kloosterjubileum: één dag;
- f. bij een 12,5-, 25-, en 40-jarig dienstjubileum: één dag;
- g. bij priester/diakenwijding van een kind, kleinkind, broer of zwager: één dag;
- h. bij de professie voor het leven van een kind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster: één dag;
- i. bij verhuizing van de werkne(e)m(st)er, die op het moment van de verhuizing een eigen huishouding voert: een dag per kalenderjaar;
- j. indien de werkne(e)m(st)er lid is van of afgevaardigde naar een landelijk of regionaal bestuursorgaan van één der erkende werknemersorganisaties voor het bijwonen van vergaderingen van dat orgaan: ten hoogste zes dagen per jaar;
- k. indien de werkne(e)m(st)er lid is van een erkende werknemersorganisatie voor het bijwonen van de door die werknemersorganisatie georganiseerde vormings- en opleidingsdagen: ten hoogste twee dagen per jaar.

- 22.a.3 In de volgende gevallen zal de duur van het verlof van geval tot geval, in overleg met de werkne(e)m(st)er, door de werkgever worden vastgesteld:
- a. voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van bestuurs- en adviescommissies en colleges ten behoeve van het eigen functioneren en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze commissies en colleges, een en ander voorzover zulks niet in vrije tijd kan geschieden;
 - b. in alle bijzondere omstandigheden, waarin de billijkheid van een verzoek om bijzonder verlof door de werkgever is vastgesteld.

- 22.a.4 Indien de werkne(e)m(st)er een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem/haar het in 22.a.3 bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn/haar loon een inhouding toegepast over de tijd, dat hij/zij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij/zij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

Artikel 22b – Bijzonder verlof zonder behoud van loon

- 22.b. In omstandigheden die daarvoor naar zijn/haar mening in aanmerking komen kan de werkgever onder door hem/haar te bepalen voorwaarden aan de werkne(e)m(st)er buitengewoon verlof verlenen zonder behoud van loon.

Artikel 23 - Bijzondere vrije dagen

- 23.1 Op de feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 1.7, geniet de werkne(e)m(st)er, behoudens het gestelde in artikel 23.2, een bijzondere vrije dag met behoud van salaris.
- 23.2 Werkne(e)m(st)ers in gedeeltelijke dienst, die steeds op dezelfde dagen werkzaam zijn, hebben aanspraak op de in dit artikel bedoelde bijzondere vrije dagen, tenzij deze vallen op dagen, waarop zij geen arbeid zouden verrichten.

Artikel 24 – Vakantiebijslag (onder voorbehoud van het doorgaan van de verlaging loondoorbetaling naar 70% in het tweede ziektejaar)

- 24.1 De werkne(e)m(st)er ontvangt tenminste eenmaal per jaar een vakantiebijslag.
- 24.2 Deze wordt bij de salarisbetaling in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorgaande kalenderjaar.
- 24.3 De vakantiebijslag bedraagt 8% - of het wettelijk vastgestelde maximum - van het salaris dat de werkne(e)m(st)er in de in artikel 24.2 genoemde periode heeft genoten.
- 24.4 Voor de toepassing van deze regeling wordt bij indiensttreding voor of op de 15e van enige maand, de gehele maand meegeteld. Bij indiensttreding na de 15e van enige maand wordt deze maand niet meegeteld.
- 24.5 Wanneer de werkne(e)m(st)er slechts een deel van de periode, waarover de vakantiebijslag wordt gerekend, in dienst is geweest, heeft betrokkene recht op vakantiebijslag naar evenredigheid.
- 24.6 Indien de arbeidsovereenkomst voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantiebijslag worden uitbetaald in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantiebijslagjaar.
- 24.7 De vakantiebijslag waarop de werkne(e)m(st)er bij het beëindigen van het dienstverband aanspraak heeft, wordt zo mogelijk met zijn/haar laatste salarisbetaling uitgekeerd.
- 24.8 De bij vertrek eventueel teveel betaalde vakantietoelage wordt met de laatste salarisbetaling van de werkne(e)m(st)er verrekend.

V. ZIEKTE

Artikel 25 - Verplichtingen van de werkne(e)m(st)er bij ziekte

- 25 Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is de werkne(e)m(st)er, onverminderd de op hem/haar krachtens de wettelijke verzekeringen rustende verplichtingen, gehouden:
- de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
 - geneeskundige hulp in te roepen en de gegeven voorschriften op te volgen;
 - na zijn/haar herstel de werkgever daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

Artikel 26 - Uitkering tijdens ziekte/arbeitsongeschiktheid (onder voorbehoud van het doorgaan van de verlaging loondoorbetaling naar 70% in het tweede ziektejaar)

- 26.1 In geval van ziekte/arbeitsongeschiktheid gelden voor de werkne(e)m(st)er de bepalingen van de Ziektewet (ZW), de Wet Arbeitsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), De Wet Arbeitsongeschiktheidsvoorziening Jong Gehandicapten (WAJON) en de Wet op de Arbeitsongeschiktheidsverzekering (WAO).
- 26.2.1 De werkne(e)m(st)er, die wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid verhinderd is zijn/haar werkzaamheden te verrichten, heeft gedurende 12 maanden recht op aanvulling op de salarisdoorbetaling op grond van BW: 629 aangevuld tot 100%. De daarop volgende 12 maanden ontvangt de werknemer de wettelijke loondoorbetaling van 70% van zijn loon.
- 26.2.2 Bijstelling van het in artikel 26.2.1 bedoelde netto-salaris zal plaatsvinden: indien het bruto-maandsalaris wijziging ondergaat, tengevolge van:
- toekenning van een periodieke verhoging gedurende de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de WAO;
 - door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies, voorzover deze worden ingehouden.
- 26.3 Indien de werkne(e)m(st)er na beëindiging van zijn/haar arbeidsongeschiktheid zijn/haar werkzaamheden hervat en binnen een termijn, genoemd in de Ziektewet of de Wet op de Arbeitsongeschiktheidsverzekering, na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de duur van de aanvullende uitkering als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
- 26.4 Het recht op aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 26.2.1, vervalt op het tijdstip, waarop de dienstbetrekking een einde neemt.
- 26.5 Het recht op aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 26.2.1, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
- indien blijkt, dat de verplichtingen ingevolge artikel 26.1 niet zijn nagekomen;
 - indien blijkt, dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van bepaalde feiten, die door de werkne(e)m(st)er bij het eventueel opmaken van een geneeskundige verklaring zoals omschreven in artikel 6 zijn verzwegen;
 - indien blijkt, dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van de werkne(e)m(st)er tenzij hem/haar daarvan op grond van zijn/haar psychische

- toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- d. indien de werkne(e)m(st)er zich schuldig maakt aan gedragingen, welke zijn/haar genezing belemmeren;
 - e. indien de aanspraak op uitkering ingevolge de Ziektewet of WAO geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

26.6 Bij een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling op evenredige wijze verlaagd.

26.7 Op de aanvulling overeenkomstig de bepalingen van dit artikel bestaat geen aanspraak, indien en voorzover de werkne(e)m(st)er terzake van schade, die hij/zij tengevolge van zijn/haar arbeidsongeschiktheid lijdt, krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden, waarbij het bepaalde in B.W. 7: 629 wordt uitgesloten. In dat geval doet de werkgever aan de werkne(e)m(st)er, als voorschot op de te ontvangen schadevergoeding, uitkeringen ter grootte van de in dit artikel bedoelde aanvulling van het salaris onder de voorwaarde dat de werkne(e)m(st)er zijn/haar aanspraken op schadevergoeding terzake aan de werkgever cedeert. De werkgever zal het voorschot met de schadevergoeding verrekenen en het meerdere aan de werkne(e)m(st)er uitbetalen.

Artikel 27 – Zorgverzekering, voorheen ziektekostenverzekering

27. De werkne(e)m(st)er ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de premie voor de zorgverzekering van € 10,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband. Het bedrag wordt jaarlijks uitgekeerd in de maand december naar rato van het aantal gewerkte maanden, in combinatie met de jaarlijkse feestgave.

VI. BIJZONDERE UITKERINGEN, ONKOSTENVERGOEDINGEN EN WACHTGELDREGELING

Artikel 28 - Gratificatie bij dienstjubileum

- 28.1 De werkne(e)m(st)er, die aaneengesloten en zonder onderbreking in dienst bij het RK Kerkgenootschap in Nederland of een van zijn zelfstandige onderdelen werkzaam is geweest heeft op het tijdstip van een dienstjubileum recht op een eenmalige gratificatie, waarvoor de volgende regeling geldt:
- 28.2 Als dienstjubileum wordt aangemerkt het 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar onafgebroken werkzaam zijn als werkne(e)m(st)er bij één of meer werkgevers als bedoeld in artikel 28.1.
- 28.3 Ingeval van een dienstjubileum kent de werkgever aan de werkne(e)m(st)er een gratificatie toe:
- bij een 12,5-jarig dienstjubileum: een vierde deel van het op dat moment voor hem/haar geldende bruto maandsalaris;
 - bij een 25-jarig dienstjubileum: een netto bedrag gelijk aan het op dat moment voor hem/haar geldende bruto maandsalaris;
 - bij een 40-jarig dienstjubileum: een netto bedrag gelijk aan anderhalf maal het op dat moment geldende bruto maandsalaris.
- Onder maandsalaris wordt hier verstaan het in de maand van het jubileum verdiende bruto-salaris.

Artikel 29 - Reiskosten Woon-werkverkeer

- 29 Werknemers komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten volgens de volgende uitgangspunten:

Openbaar vervoer

De werkelijke kosten voor het reizen per openbaar vervoer 2e klasse worden vergoed. Abonnementen worden vergoed op basis van de tarieven voor een jaarabonnement. De vergoeding is gemaximeerd op 95% van de prijs van een OV-jaarkaart. Indien werknemer 95% van een OV-jaarkaart krijgt vergoed, heeft deze geen recht op vergoeding van gemaakte dienstreizen per openbaar vervoer binnen Nederland.

ORIGINELE vervoerbewijzen (abonnementen of losse kaartjes) moeten direct nadat deze niet meer geldig zijn worden ingeleverd bij de administratie.

Overige wijzen van vervoer

De vergoeding voor overige wijzen van vervoer is het fiscaal onbelaste bedrag per kilometer. Deze vergoeding is gemaximeerd tot een enkele reisafstand van 30 km.

Artikel 30 - Verhuizing

- 30 Indien het belang van de werkgever zulks vereist, kan van nieuwe werkne(e)m(st)ers die op een niet dagelijks bereisbare afstand van Utrecht wonen, verlangd worden, dat zij zich

vestigen in een plaats die naar het oordeel van de werkgever wel dagelijks bereikbaar is. In die gevallen wordt een verhuis- en inrichtingskostenregeling overeengekomen, bestaande uit de door het verhuisbedrijf in rekening gebrachte verhuiskosten en eenmaal een bruto maandsalaris voor herinrichtingskosten. Een dergelijke toezegging wordt bij indiensttreding in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Artikel 31a – Levensloopregeling en spaarloonregeling

- 31.a De werkne(e)m(st)er wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een levensloopregeling als bedoeld in artikel 19 van de Wet op de Loonbelasting of aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de Loonbelasting. Gelijktijdige deelneming aan beide regelingen is niet toegestaan. Voor het Reglement Levensloopregeling SRKK en het Aanmeldingsformulier Levensloopregeling SRKK, zie bijlage 4 en 5.

Artikel 31b - PC-regeling

Vervallen.

Artikel 32 - Studiekosten

- 32.1 Indien de werkne(e)m(st)er gedurende één of meer dagen binnen een bepaald tijdsbestek een studie of cursus volgt die nodig wordt geacht voor het goed vervullen van de door hem/haar uitgeoefende functie of ter bevordering van de ten dienste van de door hem/haar uitgeoefende functie wenselijke deskundigheid, kan de werkgever hem/haar daarvoor een studiekostenvergoeding toekennen.
- 32.2 Indien de werkne(e)m(st)er de studie of cursus volgt op initiatief en verzoek van de werkgever wordt 100% van de werkelijke kosten, bestaande uit het studie- of cursusgeld, reis- en verblijfkosten, materiaal en leermiddelen, direct vergoed.
- 32.3 In alle overige gevallen zal de werkgever tijdens de duur van de studie of cursus 75% van de door de werkne(e)m(st)er gemaakte werkelijke kosten direct vergoeden, tot een maximum van € 2.040 per jaar; de resterende 25%, met een maximum van € 680 per jaar, wordt vergoed nadat de betreffende studie met goed gevolg is afgesloten.
- 32.4 Indien het bijwonen van lessen noodzakelijkerwijs in werktijd dient te geschieden, wordt de daarvoor nodige vrije tijd gegeven.

Artikel 33 - Onkostenvergoedingen

- 33.1 Voor de noodzakelijke dienstreizen worden de kosten vergoed van het openbaar vervoer in de 2e klasse, dan wel - voor zover het gebruik van een auto noodzakelijk is - de gereden kilometers.
Het tarief voor de kilometervergoeding van autokosten in verband met dienstreizen is gesteld op het fiscaal onbelaste bedrag. (2007: € 0,19 per km.)
- 33.2 De voor de goede uitoefening van de functie noodzakelijk te maken (verblijfs)kosten worden op basis van in te dienen declaraties en tegen overlegging van de rekeningen en

nota's vergoed.

- Werkne(e)m(st)ers die uit hoofde van hun functie thuis veelvuldig en aantoonbaar zakelijk van de privé-telefoon gebruik maken, ontvangen maandelijks een vaste tegemoetkoming in de telefoonkosten.
- Gesprekskosten voor zakelijke gesprekken via de privé-telefoon kunnen worden gedeclareerd, onder overlegging van de telefoonnota en onder vermelding van de gesprekken die ten dienste van de werkgever hebben plaatsgevonden.
- Internationale zakelijke gesprekken worden voor 100% vergoed, indien op declaratie wordt aangegeven voor welke zakelijke doeleinden deze gesprekken zijn gevoerd.
- De hoogte van de zakelijke telefoonkosten dient voor de fiscus, aan de hand van kopieën van de nota's aannemelijk te kunnen worden gemaakt, daartoe is het noodzakelijk dat deze bedragen op declaratie worden uitbetaald, waarbij kopieën van de telefoonnota worden overlegd.

33.3 Werkne(e)m(st)ers die uit hoofde van hun functie thuis veelvuldig en aantoonbaar zakelijk van de privé-telefoon gebruik maken, ontvangen maandelijks een vaste tegemoetkoming in de telefoonkosten, zoals omschreven in het PZ - Handboek. Ook de gesprekskosten van incidentele zakelijke gesprekken kunnen volgens het PZ-Handboek worden gedeclareerd.

Artikel 34a - Regeling vergoeding kinderopvang

Vervallen per 1 januari 2007.

Artikel 35a - Wachtgeld

35a.1 Aan de werkne(e)m(st)er, aan wie eervol ontslag wordt verleend wegens:

- a. hetzij opheffing van zijn/haar betrekking;
- b. hetzij reorganisatie, waardoor zijn/haar werkzaamheden overbodig zijn geworden;
- c. hetzij ongeschiktheid anders dan wegens ziels- of lichaamsgebreken voor bij de werkgever te vervullen functies, terwijl dit niet aan zijn/haar schuld of toedoen is te wijten;

wordt met ingang van de dag van ontslag door de werkgever een (periodieke) uitkering toegekend overeenkomstig de hierna volgende bepalingen. Deze regeling komt tot stand bij overeenkomst tussen de werkgever en de werkne(e)m(st)er of diens vertegenwoordiger.

35a.2 Op de werkne(e)m(st)er die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt is de wachtgeldregeling niet van toepassing, aangezien het wachtgeld bedoeld is als een aanvulling op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

35a.3 Geen wachtgeld wordt toegekend, indien en voor zover de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten zijn belast, het wachtgeld in mindering brengen op de uitkeringen krachtens de desbetreffende wetten.

35a.4 Voorzover het recht op wachtgeld samenvalt met het recht op een uitkering ingevolge de Toeslagenwet (TW) of de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkne(e)m(st)ers (I.O.A.W.) zal in plaats daarvan een bruto bedrag worden berekend over de maximum periode, waarover de werkne(e)m(st)er recht heeft op deze uitkering en worden uitbetaald in één totaalbedrag.

35a.5 Indien het recht op wachtgeld eindigt binnen de periode als bedoeld in artikel 35.a.4, kan de werkgever het verschil tussen het uitgekeerde totaalbedrag en het bedrag berekend over de wettelijke periode van de werkne(e)m(st)er terugvorderen.

- 35a.6 Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de werkne(e)m(st)er geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.

Artikel 35b - Duur wachtgeldregeling

- 35b.1 Het wachtgeld wordt toegekend gedurende 3 maanden, vermeerderd met 3 maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 10 dienstjaren, die hij/zij bij de werkgever en bij andere rooms-katholieke kerkelijke instellingen als genoemd in artikel 28.1 heeft volbracht in aanmerking worden genomen.
- 35b.2 Voor de werkne(e)m(st)er, die binnen 5 jaar na de datum van zijn/haar ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en op de datum van zijn/haar ontslag ten minste 10 dienstjaren ononderbroken bij de werkgever en bij andere kerkelijke instellingen heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

Artikel 35c - Hoogte van het wachtgeld

- 35c.1 De hoogte van het wachtgeld ingevolge deze regeling is zodanig dat het tezamen met de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet gedurende de eerste zes maanden gelijk is aan het laatstgenoten brutosalaris inclusief vakantiebijslag, gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het brutosalaris, voor zover van toepassing volgens artikel 35b.1.
- 35c.2 Onder het laatstgenoten salaris wordt verstaan het brutosalaris dat de werkne(e)m(st)er op de dag vóór het ontslag genoot.

Artikel 35d - Voortzetting pensioenregeling

- 35d. De deelneming aan de toepasselijke pensioenregeling door de werkne(e)m(st)er wordt voortgezet, zolang hij/zij geen andere arbeid ter hand heeft genomen. De uit die voortgezette deelneming voortvloeiende verplichtingen van de werkgever worden gehandhaafd voor de duur van de wachtgeldregeling.

Artikel 35e - Verplichtingen van de rechthebbende

- 35e.1 De werkne(e)m(st)er is verplicht na de aanzegging van het ontslag onverwijld zorg te dragen, dat hij/zij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening.
- 35e.2 De werkne(e)m(st)er is verplicht gebruik te maken van een hem/haar geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen voor zover naar het oordeel van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening sprake is van voor de werkne(e)m(st)er passende arbeid.
- 35e.3 De werkne(e)m(st)er is verplicht aan de werkgever opgave te doen van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten.

Artikel 35f - Vermindering van het wachtgeld

- 35f.1 Indien de werkne(e)m(st)er nadat het wachtgeld is ingegaan, uit arbeid of bedrijf inkomsten gaat genieten, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voor zover zij tezamen met de W.W.- uitkering en het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
- 35f.2 Op het wachtgeld komt in mindering een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering - tenzij deze betrekking hebben op een vorige dienstbetrekking -, en OBU-uitkering.

Artikel 35g - Verval van wachtgeld

- 35g.1 Het wachtgeld vervalt:
- met ingang van de dag, volgende op die, waarop de werkne(e)m(st)er is overleden;
 - met ingang van de dag, waarop de werkne(e)m(st)er aanspraak gaat maken op pensioen uit hoofde van de betrekking, waaruit hij/zij met wachtgeld is ontslagen;
 - indien de werkne(e)m(st)er weigert aan de hem/haar in artikel 35e opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - indien de termijn, zoals berekend volgens artikel 35b.1, is verstreken;
 - indien de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten zijn belast, de uitkering beëindigen.
- 35g.2 Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
- indien de werkne(e)m(st)er onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - indien de werkne(e)m(st)er geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

Artikel 35h - Kostenvergoeding

- 35h. Aan degene die op wachtgeld is gesteld of voor wie is bepaald dat hij/zij op wachtgeld zal worden gesteld, kan - indien hij/zij elders inkomsten uit arbeid of bedrijf gaat verwerven - terzake van de kosten die aan de daartoe eventueel nodige verhuizing zijn verbonden, een vergoeding worden toegekend, indien bij gebreke van die vergoeding die arbeid of dat bedrijf door hem/haar redelijkerwijze niet zou zijn te aanvaarden.

Artikel 36 - Uitkering bij overlijden

- 36.1 Ingeval van overlijden van de werkne(e)m(st)er wordt, naast de betaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering toegekend gelijk aan drie maanden salaris, welke uitkering wordt betaald aan:
- de langstlevende der echtgenoten, van wie de werkne(e)m(st)er niet duurzaam gescheiden leefde;
 - bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen;
 - bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen, aan degenen, voor wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag of met wie hij/zij in

gezinsverband leefde.

- 36.2 De overlijdensuitkering, bedoeld in 36.1, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, dat aan de in 36.1 genoemde personen terzake van het overlijden van de werkne(e)m(st)er toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

VII. PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING EN COMMISSIE LIEF EN LEED

Artikel 37 - Personeelsvertegenwoordiging

- 37.1 Op verzoek van de meerderheid van de bij de werkgever werkzame personen heeft de werkgever een personeelsvertegenwoordiging ingesteld. Deze vertegenwoordiging bestaat uit tenminste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit de bij de werkgever werkzame personen.
- 37.2 De werkgever draagt voor zover in de wet aangegeven de kosten die de personeelsvertegenwoordiging ten behoeve van haar werkzaamheden maakt;
- 37.3 De taken en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging bestaan uit:
- a) Instemmingsrecht met betrekking tot een werktijdenregeling, een regeling betreffende de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid en een regeling betreffende het ziekteverzuim.
 - b) Adviesrecht over voorgenomen besluiten die kunnen leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid of de arbeidsvoorwaarden van tenminste een kwart van de werkne(e)m(st)ers.
 - c) Voorts heeft de personeelsvertegenwoordiging recht op informatie. De werkgever zal alle inlichtingen en gegevens verstrekken die voor de vervulling van haar taak redelijker wijze nodig zijn.
 - d) Tenminste eenmaal per jaar wordt de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De werkgever verstrekt daartoe mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar, alsmede omtrent de verwachtingen voor het komende jaar. Tevens wordt algemene informatie verstrekt inzake het ten aanzien van de bij de werkgever werkzame personen gevoerde en te voeren sociaal beleid.
 - e) Het voeren van vooroverleg met de werkgever over veranderingen in het rechtspositiereglement, zoals bedoeld in artikel 40; het mede voorbereiden van een vergadering van werkne(e)m(st)ers over wijzigingen in het rechtspositiereglement.
 - f) Adviesrecht over de concept risico-inventarisatie en het hierop gebaseerde conceptplan van aanpak
- 37.4 De personeelsvertegenwoordiging vergadert in werktijd en de leden hebben recht op vrije uren ten behoeve van het raadplegen van de achterban.
- 37.5 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zijn vastgelegd in een reglement voor de Personeelsvertegenwoordiging. Dit Reglement wordt aan alle werkne(e)m(st)ers beschikbaar gesteld.

Artikel 38 - Commissie Lief en Leed

- 38.1 Het personeel kiest uit zijn midden een Commissie Lief en Leed bestaande uit drie leden.
- 38.2 Deze commissie heeft tot taak het organiseren van activiteiten ter bevordering van de

goede onderlinge verhouding van de werkne(e)m(st)ers (personeelsuitstapje, personeelsfeest, vieringen, etc..

- 38.3 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn vastgelegd in een reglement, dat aan de werkne(e)m(st)ers beschikbaar wordt gesteld.
- 38.4 De commissie legt over haar activiteiten verantwoording af aan de vergadering van werkne(e)m(st)ers.
- 38.5 De commissie beheert de personeelskas en doet, gehoord de vergadering van werkne(e)m(st)ers en volgens een procedure als omschreven in het reglement voor deze commissie, aan de werkgever een voorstel over de hoogte van de bijdrage van de werkgever aan de personeelskas. De commissie stelt de werkgever tevens op de hoogte van de door de werkgever in te houden personeelsbijdrage.
- 38.6 De commissie vergadert in werktijd en de leden worden vrijgemaakt van hun reguliere werkzaamheden voor de voorbereiding van door de werkgever goedgekeurde activiteiten.

VIII. VERGADERING VAN WERKNE(E)M(ST)ERS

Artikel 39 - Vergadering van werkne(e)m(st)ers ten behoeve van het wijzigen van het rechtspositiereglement

- 39.1 Vóóroverleg over wijzigingsvoorstellen vindt plaats tussen de directie (namens de werkgever) en de personeelsvertegenwoordiging daartoe gemandateerd door de vergadering van werkne(e)m(st)ers.
- 39.2 De resultaten van het overleg dienen te worden goedgekeurd door een hiertoe door de werkgever speciaal bijeengeroepen vergadering van werkne(e)m(st)ers.
- 39.3 Voor goedkeuring door de vergadering van werkne(e)m(st)ers is vereist dat twee/derde van het totaal op een vergadering waarop tenminste de helft van de werkne(e)m(st)ers aanwezig is, hiermee instemmen.
- 39.4 De werkgever beslist over de door de vergadering van werkne(e)m(st)ers goedgekeurde wijzigingsvoorstellen.
- 39.5 De wijzigingen maken deel uit van en werken door in de arbeidsovereenkomst.

IX. WIJZIGINGEN

Artikel 40 - Wijzigingen

- 40.1 Het rechtspositiereglement kan tussentijds worden gewijzigd.
- 40.2 Wijzigingen kunnen worden voorgesteld door de werkgever en door de vergadering van werknem(st)ers.

Bijlage 1:

Salaris- en functie-indelingstabel Secretariaat van het Rooms Katholiek Kerkgenootschap in Nederland.

Bijlage 2:

Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden.

Bijlage 3:

Privacy-reglement.

BIJLAGE 1

Salaris- en functie-indelingstabel Secretariaat van het Rooms Katholiek Kerkgenootschap in Nederland

BIJLAGE 2

REGLEMENT van het Bisschoppelijk SCHEIDSGERECHT voor rechtspositionele aangelegenheden

Preambule

Het Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden is het geheel van regels over de samenstelling en werkwijze van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht, dat belast is met de behandeling van geschillen van rechtspositionele aard in de Nederlandse R.-K. Kerkprovincie, indien en voorzover de overeenkomst tot het verrichten van arbeid met een kerkelijke werkgever dan wel een op die overeenkomst van toepassing zijnde rechtspositieregeling de behandeling van dergelijke geschillen aan het Scheidsgerecht opdraagt.

Aanwijzing leden Scheidsgerecht

Artikel 1

1. Het Bisschoppelijk Scheidsgerecht is ingesteld door de bisschoppen van Breda, Groningen, Haarlem, 's-Hertogenbosch, Roermond, Rotterdam en Utrecht, hierna te noemen "de bisschoppen".
2. Het Scheidsgerecht heeft tien leden.
3. a. Drie leden worden benoemd door de bisschoppen.
b. Drie leden worden benoemd door de Landelijke Commissie Rechtspositie, door de bisschoppen erkend als de gemandateerde vertegenwoordiging van de pastoraal werkers krachtens het Reglement voor de Landelijke Commissie Rechtspositie d.d. oktober 1996.
c. Twee leden worden benoemd door de organisaties, die door de bisschoppen zijn aangewezen, welke naar hun oordeel representatief zijn voor andere categorieën van werkers in de kerk.
4. De overeenkomstig het derde lid aangewezen leden wijzen een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter aan, welke niet uit hun midden afkomstig zijn. Bij de stemming over deze aanwijzing telt de stem van een lid, bedoeld in lid 3 sub a, voor 5 en telt de stem van een lid, bedoeld in lid 3, sub b en c, voor 3. De bisschoppen worden van deze aanwijzing schriftelijk in kennis gesteld.

Zittingsduur

Artikel 2

1. Alle leden worden benoemd voor een termijn van vijf jaar.
2. Het lidmaatschap eindigt aan het einde van het kalenderjaar, waarin de betrokkene de 70-jarige leeftijd heeft bereikt, dan wel de betrokkene ontslag neemt, ofwel zijn benoemingstermijn is afgelopen.
3. Leden, aan wie een zaak ter beslissing is opgedragen, blijven ook na hun aftreden met de afdoening daarvan belast.
4. De aftredende leden zijn herbenoembaar, tenzij zij de zeventigjarige leeftijd hebben bereikt.
5. Uiterlijk twee maanden vóór het ontstaan van een periodieke vacature, en uiterlijk veertien dagen na het ontstaan van een niet-periodieke vacature, geeft de voorzitter van het Scheidsgerecht daarvan kennis aan de bisschoppen, indien het betreft een vacature van een door de bisschoppen te benoemen lid, en aan de Landelijke Commissie Rechtspositie resp. organisaties, indien het betreft een vacature van een door de Landelijke Commissie Rechtspositie resp. organisaties te benoemen lid.

Huishoudelijk reglement

Artikel 3

Het Scheidsgerecht kan zijn werkzaamheden nader regelen in een Huishoudelijk Reglement, dat ter kennis wordt gebracht van de procespartijen.

Interne organisatie van het Scheidsgerecht

Artikel 4

Het Scheidsgerecht benoemt een secretaris, die geen lid van het Scheidsgerecht behoeft te zijn. Deze maakt de notulen van de vergaderingen, stelt het concept op van de uitspraak, zorgt voor afschriften van uitspraken, en voor de betaling van de vacatiegelden en van de door het Scheidsgerecht gemaakte kosten.

Bij zijn ontstentenis wijst de voorzitter een plaatsvervanger aan.

Artikel 5

Het Scheidsgerecht vergadert zo dikwijls de voorzitter een vergadering bijeenroeft. Hij is verplicht dit te doen wanneer tenminste drie leden dit van hem verlangen.

Artikel 6

Het Scheidsgerecht neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Voor de behandeling van en beslissing inzake geschillen wordt het Scheidsgerecht verdeeld in kamers. Een kamer bestaat uit drie leden. De voorzitter – of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter – stelt de kamer samen. De kamer wordt zo samengesteld, dat daarin in elk geval zitting hebben de voorzitter of de plaatsvervangend voorzitter en een lid benoemd door de bisschoppen en een lid aangewezen door de kiesmannen dan wel de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid sub b en c.

De besluitvorming geschiedt op dezelfde wijze als bedoeld in artikel 6.

Beroepschrift

Artikel 8

1. Beroep op het Scheidsgerecht kan worden ingesteld in geval van geschillen van rechtspositionele aard door degene, in wiens overeenkomst tot het verrichten van arbeid met een kerkelijke werkgever dan wel in wiens op die overeenkomst van toepassing zijnde rechtspositieregeling de behandeling van dergelijke geschillen aan het Scheidsgerecht is opgedragen.
2. Iedere partij kan zich bij de schriftelijke en/ of mondelinge behandeling van een beroep laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 9

1. De appellant dient bij de voorzitter van het Scheidsgerecht een door hem of zijn raadsman ondertekend beroepschrift in.
Bij het beroepschrift worden gevoegd: afschriften van de op de zaak betrekking hebbende stukken.
2. Het beroepschrift bevat tenminste:
 - a. de opgave van de naam, de voornamen en het adres van de appellant;
 - b. de opgave van de naam en het adres van de persoon of de instantie, tegen wiens resp. wier beslissing het beroep is gericht;
 - c. de mededeling van de vordering en de gronden waarop deze berust.
3. Het beroepschrift moet bij aangetekend schrijven worden ingezonden binnen zes weken, nadat hetzij het geschil is ontstaan hetzij een beslissing is genomen en ter kennis is gebracht van appelland.
4. Indien het beroepschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het eerste en tweede lid van dit artikel, wijst de voorzitter de appelland op het gepleegde verzuim en nodigt hem uit binnen veertien dagen het verzuim te herstellen.
5. Indien de voorgelegde zaak reeds dient bij een Diocesaan Bureau voor Geschillen neemt het Scheidsgerecht het geschil pas in behandeling indien appelland binnen zes weken ná de beëindiging van de behandeling door het Diocesaan Bureau bij aangetekend schrijven aan het

Scheidsgerecht om behandeling van het geschil verzoekt.

Voorlopige behandeling van het beroepschrift

Artikel 10

1. Het Scheidsgerecht is bevoegd, uit eigen beweging of op verzoek, bij gemotiveerde beslissing te verklaren dat een niet tijdig ingediend beroepschrift geacht wordt binnen de daarvoor gestelde termijn te zijn binnengekomen, indien naar het oordeel van het Scheidsgerecht de appellant redelijkerwijze niet geacht kan worden in verzuim te zijn geweest. Afwijzing van een verzoek, als bedoeld in de vorige volzin, geschiedt met redenen omkleed.
2.
 - a. Is het Scheidsgerecht naar het oordeel van de voorzitter niet bevoegd of is een beroep naar zijn oordeel niet ontvankelijk of kennelijk ongegrond, dan kan de voorzitter zonder mondelinge behandeling dat bij gemotiveerde beslissing verklaren. Indien de voorgelegde zaak tegelijkertijd dient bij de burgerlijke rechter of de burgerlijke rechter daarover reeds een uitspraak heeft gedaan, zal de voorzitter het beroep niet-ontvankelijk verklaren. De secretaris stuurt per aangetekend schrijven een afschrift van deze beslissing aan de appellant.
 - b. Tegen deze beslissing kan de appellant schriftelijk verzet doen bij het Scheidsgerecht binnen veertien dagen na de datum van het bewijs van verzending van de aangetekende brief.
 - c. Het Scheidsgerecht beslist met redenen omkleed binnen dertig dagen na ontvangst op het verzetschrift na de appellant in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord. Tijd en plaats van het verhoor worden aan de appellant minstens drie dagen van te voren bericht. Deze is niet verplicht te verschijnen. Tegen de beslissing staat bij het Scheidsgerecht geen beroep open.
3. Tenzij de behandeling, bedoeld in de voorgaande leden, ertoe leidt het beroepschrift niet in behandeling te nemen, zendt de voorzitter onmiddellijk na ontvangst van het beroepschrift of hersteld beroepschrift een exemplaar daarvan, vergezeld van de in artikel 9, 1e lid genoemde afschriften aan de desbetreffende tegenpartij.

Verweerschrift

Artikel 11

1. Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moet binnen zes weken na ontvangst van het door de voorzitter toegezonden beroepschrift en de daarbij behorende afschriften door de desbetreffende tegenpartij een verweerschrift worden ingediend bij de voorzitter. Bij het verweerschrift voegt de desbetreffende tegenpartij afschriften van de op de zaak betrekking hebbende stukken.
2. Na ontvangst van het verweerschrift zendt de voorzitter onverwijld een kopie daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften aan de appellant.

Vaststelling van de zittingsdag

Artikel 12

1. De voorzitter – of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter – wijst na ontvangst van het in artikel 9 bedoelde beroepschrift de leden van de kamer aan.
2. De voorzitter bepaalt de dag en het uur, waarop de zaak in een zitting van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht zal worden behandeld.
3. Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moet binnen honderd dagen na ontvangst van het beroepschrift of van het hersteld beroepschrift de zaak in een zitting behandeld worden.
4. De voorzitter geeft tenminste twee weken vóór de zittingsdag aan beide partijen per aangetekende brief kennis van de plaats, de dag en het uur, waarop de zaak zal worden behandeld.

Schriftelijke behandeling

Artikel 13

Met eenstemmig goedvinden van het Scheidsgerecht en de partijen kan de behandeling van het geschil ook schriftelijk geschieden.

Wraking of verschoning

Artikel 14

1. Voor de aanvang van de behandeling van de zaak en de zitting kan op verzoek van de partij een lid van het Scheidsgerecht worden gewraakt:
 - a. indien hij persoonlijk belang heeft bij het geschil;
 - b. indien hij aan een van de partijen in bloed- of aanverwantschap staat, de vierde graad ingesloten;
 - c. indien hij een advies in de zaak heeft gegeven of met een van de partijen een bespreking erover heeft gevoerd;
 - d. indien er een hoge graad van vijandschap of vriendschap bestaat tussen hem en een van de partijen;
 - e. indien hij binnen een tijdvak van vijf jaren, voorafgaande aan de datum van ontvangst van het beroepschrift door de voorzitter, lid is geweest van het bestuur van een instelling, waarbij appelland arbeid verricht;
 - f. in andere gevallen, waarin daartoe een ernstige reden aanwezig is.
2. In dezelfde gevallen kan een lid van het Scheidsgerecht zich verschonen.
3. Over de wraking wordt zo spoedig mogelijk beslist door de overige leden van het Scheidsgerecht.
4. Bij een staking van stemmen wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.

Horen van getuigen en deskundigen door het Scheidsgerecht

Artikel 15

Indien het Scheidsgerecht zulks ter beslissing van de zaak nodig acht, kan het al dan niet op grond van een daartoe strekkend verzoek van een partij getuigen en deskundigen ter zitting horen. Indien het Scheidsgerecht van de bevoegdheid gebruik maakt, doet de voorzitter hiervan mededeling aan partijen.

De zitting

Artikel 16

1. De zittingen van het Scheidsgerecht zijn openbaar.
2. Indien een partij daarom verzoekt, vindt de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaats.
3. In het belang van de openbare orde of zedelijkheid of om gewichtige, in het proces-verbaal van de zitting te vermelden redenen, kan het Scheidsgerecht bepalen, dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren zal plaatsvinden.
4. Van alle op het geschil betrekking hebbende stukken die na het indienen van het verweerschrift door het Scheidsgerecht worden ontvangen, wordt een afschrift aan de wederpartij gezonden. Stukken die korter dan acht dagen voor de zitting dan wel ter zitting bij het Scheidsgerecht binnenkomen kan het Scheidsgerecht buiten beschouwing laten.
5. Tijdens de zitting wordt aan partijen de gelegenheid gegeven:
 - a. haar belangen voor te dragen of te doen voordragen;
 - b. getuigen en deskundigen te doen horen.

Beslissing

Artikel 17

1. Binnen één maand na de zitting, waarop de zaak werd behandeld, beslist het Scheidsgerecht bij wijze van bindend advies op het beroepschrift. Overschrijden van deze termijn is toegestaan en wordt in de beslissing gemotiveerd.

2. De beslissing, bedoeld in het eerste lid, wordt genomen in een voltallige vergadering van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht. Het Scheidsgerecht baseert zich op het beroepschrift en het verweerschrift, de daarbij behorende afschriften en op hetgeen de partijen op de zitting ter toelichting hebben aangedragen.
3. De beslissing wordt met redenen omkleed en door de voorzitter binnen twee weken, nadat zij is genomen, bij aangetekend schrijven aan de partijen toegezonden.
4. Het Scheidsgerecht kan des gevorderd en indien het hem redelijk voorkomt, een partij veroordelen tot vergoeding aan de wederpartij van de door deze gemaakte kosten in verband met de beslechting van het geschil, voorzover deze hem niet bovenmatig voorkomen.
5. Beide partijen onderwerpen zich aan de uitspraak van het Scheidsgerecht.

Voorlopige voorziening

Artikel 18

1. Een appellant kan uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening vragen aan de voorzitter van het Scheidsgerecht.
2. Zo'n verzoek om een onmiddellijke voorziening moet gemotiveerd en aangetekend worden ingediend bij de voorzitter van het Scheidsgerecht, die binnen veertien dagen na de indiening het verzoek behandelt en zo nodig voorzieningen treft.
3. Beslissingen bij voorraad, bedoeld in het tweede lid, brengen geen nadeel toe aan de zaak ten principale.

Kosten van het Scheidsgerecht

Artikel 19

1. De kosten van het Scheidsgerecht worden gedragen door de R.-K. Kerkprovincie. Aan partijen worden geen griffie- of andere rechten in rekening gebracht.
2. De leden van het Scheidsgerecht ontvangen per zitting vacatiegeld volgens het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren 1996, art. 38, waarbij de voorzitter de vergoeding krijgt voor raadsheren-plaatsvervangers en de overige leden van het Scheidsgerecht de vergoeding voor rechters-plaatsvervangers en een reiskostenvergoeding volgens de Regeling declaraties Reisen verblijfkosten Kerkprovincie d.d. 16 mei 1995.

Slotbepalingen

Artikel 20

De Bisschoppen kunnen dit Reglement wijzigen of intrekken in overleg met de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid.

Artikel 21

In gevallen, bij dit Reglement niet voorzien, beslist het voltallig Scheidsgerecht of, indien nodig in dringende gevallen, de voorzitter.

Artikel 22

1. Dit Reglement vervangt het Reglement van 1 januari 1984 en treedt in werking op 1 november 2002.
2. Voor geschillen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit reglement in behandeling zijn genomen door het Scheidsgerecht blijft het reglement van kracht dat gold op de datum van instelling van het beroep.

Utrecht, 9 april 2002

De bisschoppen van de Nederlandse bisdommen

BIJLAGE 3

Privacy reglement Secretariaat van het Rooms-Katholiek Kerkgenootschap in Nederland

1. Inleiding

Het opstellen van een privacyreglement wordt door de Wet Persoonsregistraties (WPR) verplicht gesteld voor persoonsregistraties op het gebied van de overheid en het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Het SRKK valt niet onder een van die categorieën, maar gaat ten behoeve van de duidelijkheid t.o.v. zijn werknemers vrijwillig over tot het opstellen van een privacyreglement. De bekendmaking van dit privacyreglement is tevens bedoeld als mededeling welke persoonsgegevens van de werknemers bij het SRKK zijn geregistreerd in verband met hun recht op inzage, aanvulling of verbetering of verwijdering.

Persoonsregistraties moeten worden aangemeld bij de Registratiekamer (artikel 24 WPR). Iedere wijziging van de naam, adres of woonplaats van de houder van de persoonsregistratie moet binnen vier weken aan de Registratiekamer ter kennis worden gebracht. (artikel 25 WPR).

Deze verplichtingen gelden niet, indien de persoonsregistratie voldoet aan de eisen van het Besluit Genormeerde Vrijstelling d.d. 2 januari 1990 Stb 16. Dat Besluit is door het SRKK gevolgd: de persoonsregistraties bevatten niet meer gegevens dan de artikelen 5 (personeelsadministraties); 6 (salarisadministraties); 7 (administraties betreffende aanspraken op uitkeringen in verband met pensioen of vervroegde uittreding) van dat besluit opsommen. De persoonsregistraties zijn derhalve vrijgesteld van de aanmeldingsplicht bij de Registratiekamer.

Een persoonsregistratie wordt slechts aangelegd voor een bepaald doel waartoe het belang van het SRKK redelijkerwijze aanleiding geeft. Een persoonsregistratie bevat slechts persoonsgegevens die rechtmatig zijn verkregen en in overeenstemming zijn met het doel waarvoor de registratie is aangelegd. De opgenomen persoonsgegevens worden slechts gebruikt voor doeleinden die met het doel van de persoonsregistratie verenigbaar zijn. Binnen dit kader van de WPR heeft het SRKK het volgende Privacyreglement vastgesteld:

2. Begripsomschrijving

In dit privacyreglement wordt verstaan onder:

- **Persoonsregistratie:**
Een samenhangende verzameling van op verschillende personen betrekking hebbende persoonsgegevens, die langs geautomatiseerde weg wordt gevoerd of met het oog op een doeltreffende raadpleging van die gegevens systematisch is aangelegd (artikel 1 WPR). Ook een systematische verzameling dossiers met persoonlijke stukken valt onder het begrip persoonsregistratie.
- **Persoonsgegevens:**
Een gegeven dat herleidbaar is tot een individueel natuurlijke persoon in de zin van de Wet Persoonsregistraties.
- **De Geregistreeerde:**
De (ex) werknemer, van wie persoonsgegevens in de persoonsregistratie van de werkgever zijn opgenomen.
- **De houder van de Persoonsregistratie:**
De Bestuurscommissie Secretariaat RK Kerkgenootschap als degene die de

zeggenschap heeft over de persoonsregistratie.

- De bewerker:
De Directeur, belast met de uitvoering van het personeelsbeleid als degene die het geheel of een deel van de apparatuur onder zich heeft waarmee de persoonsregistratie, waarvan hij niet de houder is, wordt gevoerd en namens deze de medewerkers belast met de uitvoering van de personeels- en salarisadministratie.
- De op te nemen gegevens:
Er worden geen andere gegevens opgenomen, dan zoals omschreven in Bijlage A. van dit reglement.

3. **Doel Persoonsregistratie**

De persoonsregistratie heeft tot doel:

- binnen de organisatie snel te kunnen beschikken over zowel individuele als collectieve persoonsinformatie van geregistreerden. Dit in het belang van een zowel collectief als individueel verantwoord personeelsbeheer en -beleid.
- het vastleggen van gegevens welke noodzakelijk zijn om op adequate wijze aan diverse wettelijke verplichtingen te kunnen voldoen. (belastingen, statistiekgegevens voor b.v. CBS en voor de verschillende sociale verzekeringsinstanties en het pensioenfonds)

4. **Gebruik van de persoonsregistratie**

De in de persoonsregistratie opgenomen gegevens worden uitsluitend gebruikt in het kader van de doelstellingen zoals omschreven onder ad. 3.

De in de persoonsregistratie opgenomen gegevens kunnen (met toestemming van de bewerker en voorzover noodzakelijk voor de uitvoering van hun taak) uitsluitend worden verstrekt aan:

- de geregistreerde zelf;
- personen die leiding geven aan de werkzaamheden van de geregistreerde;
- de personeelsfunctionaris;
- de salarisadministratie;
- instanties belast met bedrijfsgezondheidszorg;
- sociale verzekeringsinstanties;
- Instanties belast met de behandelingen van geschillen.

Overige verstrekking van opgenomen gegevens mag uitsluitend geschieden na toestemming van de geregistreerde, of indien de wet dit vereist of de verstrekking voortvloeit uit de doelstelling van de registratie.

Functionarissen die, uit hoofde van hun functie, kennis nemen van de opgenomen persoonsgegevens, zijn gehouden deze niet anders te gebruiken dan voor de uitoefening van hun functie en deze niet aan onbevoegden mede te delen.

5. **Toegang tot de gegevens**

De persoonsregistraties worden bewaard op de afdeling Personeelszaken in een afgesloten ruimte.

Uitsluitend de houder en de bewerker hebben rechtstreeks toegang tot de persoonsgegevens. Alle andere werknemers dan de bewerker hebben enkel toegang via tussenkomst van de bewerker.

6. **Rechten van de geregistreerden**

Iedere geregistreerde heeft het recht inzage te hebben en de herkomst te vernemen van de opgenomen gegevens.

Indien nodig kan iedere geregistreerde correctie, te weten aanvulling of verbetering of verwijdering van de opgenomen gegevens verlangen.

Tevens heeft iedere geregistreerde er recht op kennis te nemen, welke personen of instanties gegevens over hem/haar hebben opgevraagd.

7. **Overige bepalingen**

In de persoonsregistratie worden slechts rechtmatig verkregen gegevens vastgelegd, welke passen binnen de doelstelling van deze registratie.

De persoonsgegevens worden verzameld, in de registratie ingebracht en actueel gehouden door personeelszaken.

Persoonsgegevens worden uit de persoonsregistratie verwijderd, zodra hun aanwezigheid daarin niet langer noodzakelijk is voor het doel van de registratie.

Bijlage A, van het Privacyreglement

INHOUD EN BEHEER VAN PERSOONSDOSSIEERS

Met betrekking tot elke medewerk(st)er bestaat één persoonsdossier, waarin voorzover van toepassing de volgende stukken zijn opgenomen:

Rubriek 1

advertentie inzake vacature*)
functiebeschrijving*)

Rubriek 2

sollicitatiebrief*)
(kopieën van) diploma's en getuigschriften
correspondentie inzake sollicitatie
eventuele medische goedkeuring
kopie paspoort of van uittreksel bevolkingsregister*)
adres(wijziging) *)

Rubriek 3

aanstellingsbrief*)
arbeidscontract*)
wijzigingen arbeidscontract*):
omvang werktijd, bezoldiging, duur aanstelling, vaste aanstelling, etc.
loonbelastingverklaring*)
deelname aan premiespaarregeling / spaarloonregeling
gratificatie bij dienstjubileum
verhuisplicht / vergoeding verhuiskosten
reiskosten woon-werkverkeer
tegemoetkoming studiekosten
wachtgelduitkering*)
intree-/ uittreebericht pensioenfonds*)
verzoek tot ontslag / ontslagbrief*)

Rubriek 4

verslag functioneringsgesprek
verslag beoordelingsgesprek
verslag loopbaangesprek

Rubriek 5

diverse correspondentie
aantekeningen van gesprekken

Bij uitdiensttreding worden alleen de met een *) aangemerkte stukken bewaard.

BIJLAGE 4

Reglement levensloopregeling SRKK

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : Inhoudingsplichtige parochie waarbij de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : de door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooptekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening -levenslooptekening-, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levenslooptekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering -levenslooptekening-, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptekening : het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij een levenslooptekening onderscheidenlijk de waarde van de polis bij een levenslooptekening.
9. Levenslooptekening : het tegoed op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

1. Iedere werknemer die in dienst is bij de werkgever als genoemd in artikel 1, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier geeft de werknemer aan welke inleg maandelijks of jaarlijks op de levenslooptekening of levenslooptekening moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts een keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
5. De deelnemer verklaart schriftelijk aan de werkgever bij welke instelling de voorziening wordt aangehouden.

6. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier voor de levensloopregeling, dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de deelnemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij eenmalig, schriftelijk aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest en hoeveel jaar hij gelden heeft ingelegd in de levensloopregeling van een of meer gewezen inhoudingsplichtigen.
7. De deelnemer verklaart aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen .
8. De deelnemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling spaart als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 4 Inhouding op brutoloon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooploon minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
 - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooploon gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.
2. De hoogte van de inhouding wordt door de deelnemer bij het verzoek tot deelname op het aanmeldingsformulier vastgelegd in een nominaal bedrag per jaar of per maand of als percentage van het brutoloon.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Artikel 5 Wijze van sparen

1. Het ingehouden loon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening gestort of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer gestort, bij de instelling.
2. De op de levenslooptekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de levenslooptekening bijgeschreven.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het tegoed op de levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal op grond van de levensloopverzekering mag uitsluitend bestaan uit het levenslooploon.

Artikel 6 Opname van tegoed

1. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra verlof.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
3. De ontsparing van het levenslooptegoed gedurende de periode van extra verlof bedraagt, tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

Artikel 7 Afkoop

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. In geval van overlijden van de werknemer kan de tegenwaarde van de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen van de werknemer worden gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8 Verlof

De werknemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming is verleend door de werkgever. In beginsel wordt toestemming voor verlof verleend als voldaan wordt aan de in de Wet arbeid en zorg gestelde eisen.

Artikel 9

1. De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 10

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006

Vastgesteld te

d.d.

BIJLAGE 5
Aanmeldingsformulier Levensloopregeling SRKK

Werkgever: Naam:
Adres:
Plaats:
Werknemer: Naam:
Adres:
Plaats:

1. Werknemer verklaart deel te nemen aan de levensloopregeling ingevolge het reglement Levensloopregeling SRKK. Dit aanmeldingsformulier maakt onlosmakelijk deel uit van het reglement Levensloopregeling.
2. De levensloopvoorziening als bedoeld in artikel 1 van het reglement Levensloopregeling wordt aangehouden bij
.....(naam bank/verzekeraar).
.....(adres bank/verzekeraar)
.....(banknummer voor het storten van de inleg)
3. Werknemer verklaart geen opgebouwde aanspraken ingevolge een levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen te hebben. Indien de werknemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, brengt de werknemer de werkgever eenmalig schriftelijk op de hoogte wat zijn inleg in het lopende kalenderjaar is geweest en hoeveel jaar hij gelden heeft ingelegd in de levensloopregeling van een of meer gewezen inhoudingsplichtigen.
Daarnaast brengt de werknemer de werkgever aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk op de hoogte wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen.
4. Werknemer verklaart geen voorziening ingevolge een levensloopregeling op te bouwen in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964 loon spaart.
5. De hoogte van de inhouding op het brutoloon bedraagt bruto € (per jaar / per maand¹) of % als percentage van het brutoloon .
6. Werknemer verklaart een schriftelijk exemplaar van het reglement Levensloopregeling SRKK te hebben ontvangen.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend op te
.....

Werknemer:
.....

Werkgever :
.....

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is

I.	ALGEMENE BEPALINGEN.....	2
	Artikel 1 - Definities	2
	Artikel 2 - Toepasselijkheid van het reglement	3
	Artikel 3 - Behandeling van interpretatievragen, rechtspositionele en overige geschillen	3
	Artikel 3a - Intern beroep.....	3
	Artikel 3b - Extern beroep.....	3
	Artikel 4 - Wederzijdse verplichtingen	4
	Artikel 5 - Bijzondere bepalingen	4
II.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	6
	Artikel 6 - Geneeskundige verklaring.....	6
	Artikel 7 - Aangaan van de arbeidsovereenkomst	6
	Artikel 8 - Inhoud van de arbeidsovereenkomst.....	6
	Artikel 9 - Pensioen	7
	Artikel 10 - Einde van de arbeidsovereenkomst	7
	Artikel 11 - Opzegging van de arbeidsovereenkomst	8
	Artikel 12 - Schorsing	8
	Artikel 13 - Op non-actiefstelling.....	9
III.	FUNCTIEWAARDERING en SALARIERING.....	10
	Artikel 14 - Functiewaardering en Salaris	10
	Artikel 15a - Toekenning Functieperiodieken	11
	Artikel 15b - Regeling tijdelijke waarneming in een hogere functie	11
	Artikel 16 - Inhouding van salaris bij nalatigheid.....	11
	Artikel 17 - Uitbetaling van salaris	11
	Artikel 18 - Salaris bij beperkt aantal arbeidsuren	12
IV.	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	13
	Artikel 19 - Arbeidsduur en Werktijden	13
	Artikel 19.1 - Arbeidsduur	13
	Artikel 19.2 - Werktijden	13
	Artikel 20 - Overwerk.....	13
	Artikel 21 - Vakantie en opbouw vakantierechten	14
	21.a - Recht op vakantie-uren.....	15
	21.b - Opnemen van vakantie	15
	21.c - Verjaring vorderingen.....	16
	Artikel 22 – Verlofregeling algemeen.....	16
	Artikel 22a – Bijzonder verlof met behoud van loon.....	17
	Artikel 22b – Bijzonder verlof zonder behoud van loon	18
	Artikel 23 - Bijzondere vrije dagen	18
	Artikel 24 – Vakantiebijslag (onder voorbehoud van het doorgaan van de verlaging loondoorbetaling naar 70% in het tweede ziektejaar)	19
V.	ZIEKTE.....	20
	Artikel 25 - Verplichtingen van de werkne(e)m(st)er bij ziekte	20
	Artikel 26 - Uitkering tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid (Onder voorbehoud van het doorgaan van de verlaging loondoorbetaling naar 70% in het tweede ziektejaar)	20
	Artikel 27 – Zorgverzekering, voorheen ziektekostenverzekering.....	21
VI	BIJZONDERE UITKERINGEN, ONKOSTENVERGOEDINGEN EN WACHTGELDREGELING.....	22
	Artikel 28 - Gratificatie bij dienstjubiläum.....	22
	Artikel 29 - Reiskosten Woon-werkverkeer	22
	Artikel 30 - Verhuizing	22
	Artikel 31a - Levensloopregeling en spaarloonregeling	23
	Artikel 31b – PC-regeling	23

Artikel 32 - Studiekosten	23
Artikel 33 - Onkostenvergoedingen	23
Artikel 35a - Wachtgeld	24
Artikel 35b - Duur wachtgeldregeling.....	25
Artikel 35c - Hoogte van het wachtgeld	25
Artikel 35d - Voortzetting pensioenregeling	25
Artikel 35e - Verplichtingen van de rechthebbende	25
Artikel 35f - Vermindering van het wachtgeld	26
Artikel 35g - Verval van wachtgeld	26
Artikel 35h - Kostenvergoeding	26
Artikel 36 - Uitkering bij overlijden	26
VII. PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING en COMMISSIE LIEF EN LEED	28
Artikel 37 - Personeelsvertegenwoordiging	28
Artikel 38 - Commissie Lief en Leed	28
VIII. VERGADERING VAN WERKNE(E)M(ST)ERS	30
Artikel 39 - Vergadering van werkne(e)m(st)ers ten behoeve van het wijzigen van het rechtspositiereglement	30
IX. wijzigingen.....	31
Artikel 40 - Wijzigingen.....	31
BIJLAGE 1	32
Salaris- en functie-indelingstabel Secretariaat van het Rooms Katholiek Kerkgenootschap in Nederland.....	32
BIJLAGE 2	33
REGLEMENT van het Bisschoppelijk SCHEIDSGERECHT voor rechtspositionele aangelegenheden	33
BIJLAGE 3	38
Privacy reglement Secretariaat van het Rooms-Katholiek Kerkgenootschap in Nederland	38
Bijlage A, van het Privacyreglement	41
BIJLAGE 4	
REGLEMENT Levensloopregeling SRKK.....	42
BIJLAGE 5	
AANMELDINGSFORMULIER Levensloopregeling SRKK.....	45